

Игнатий Лойола и таинство корпоративной культуры

Есть такая хорошая задача. Условия простые: как сделать, чтобы ваши работники, сотрудники, сторонники делали (и думали) так, как вам нужно? При этом желательно, во-первых, чтобы у вас не возникала необходимость в постоянном "стимулировании", а во-вторых, чтобы у них желание работать возникало не под угрозой увольнения и/или премии.

Над решением этой задачи люди бьются уже не одно столетие. Справедливости ради заметим, что нередко находились весьма интересные и элегантные решения. Достаточно взглянуть на опыт традиционных религий и эффективность технологических приемов, созданных на их основе, которые используют сегодня тоталитарные секты. Причем, анализируя опыт и российских, и западных компаний, можно найти массу параллелей с этими приемами - на уровне как рекрутинга, так и внутреннего менеджмента.

Поговорим лишь о некоторых, вполне конкретных, приемах, использование которых может облегчить вам жизнь.

Иезуитский подход

Для основателя Общества Иисуса Игнатия Лойолы поставленный нами вопрос тоже был актуален. Однако, в отличие от большинства своих предшественников, он прекрасно осознавал, что лучший способ воспитать человека в соответствии с определенным идеалом (т.е. сформировать у него необходимые для работы качества) и сделать его навсегда верным сторонником этого идеала состоит в том, чтобы завладеть его воображением. Результатом этого становится формирование эмоционально-волевой модели, которая является более устойчивой, чем "все принципы и самые лучшие учения...".

Лойола знал, что сила воображения оказывает воздействие на волю только в том случае, если видения самостоятельно возникают в сознании человека или если, в случае искусственного привнесения их извне, фантазия вынуждена их воссоздавать. Поэтому-то он и налагает на посвященного трудное обязательство создавать в самом себе, по приказанию руководителя, определенные образы без использования каких-либо внешних средств.

Однако основатель ордена иезуитов отдавал себе отчет в том, что очень немногие люди способны самостоятельно сделать это. Поэтому он предлагает, опираясь, очевидно, на свой собственный опыт, подчинить воображение методической дрессировке. Он предлагает неопиту сначала представить себе определенную местность, затем поместить в ней образы конкретных лиц, и, наконец, если окажется нужным, проиграть целую драматическую сцену, то есть заставить говорить и действовать тех лиц, которых он видел. В то же время он советует не останавливаться слишком долго на композиции каждой картины потому, что слишком хорошо знает, как легко воображение сбивает человека с правильного пути. Лойола не только тщательно выбирает предлагаемые картины, но и стремится возбудить в душе неопита при помощи подготовительных молитв вполне определенные эмоции, которые должны получить дальнейшее развитие в самих упражнениях. Желая убедиться, что эмоция, которую он хотел вызвать, произвела надлежащее воздействие, он заставляет повторять одно и то же упражнение по несколько раз.

Последователи

В наше время использование такой системы несколько затруднительно, поскольку ни одна компания не в состоянии осуществлять полный контроль над своими сотрудниками. Попробуйте, например, заставить их исповедоваться каждый день в своих грехах или посадите на хлеб и воду, а вместо обеденного перерыва устройте коллективные молитвы. У Лойолы такие возможности существовали.

Тем не менее, некоторые компоненты системы продолжают существовать. Близким примером этого являются всевозможные *made self story* успешных политиков и предпринимателей, так популярные в США. В подобных глянцево оформленных изданиях даются жития современных "святых", которые весьма успешно захватывают воображение, поскольку позволяют любому человеку нарисовать образ своей возможной жизни, ориентируясь на представленный аналог. За примерами далеко ходить не нужно - достаточно заглянуть в ближайший книжный магазин и пролистать страницы былинных биографий Билла Гейтса, Руперта Мердока, Аристотеля Онассиса и многих других.

Создание аналога, который эмоционально закреплялся в сознании, и является основой технологии Игнатия Лойолы. В связи с тем, что воображение подразумевает способность человека к построению новых образов на основе опыта, задача состоит именно в том, чтобы постоянно давать своеобразную пищу для фантазии, закрепляя (или отвергая) получаемые результаты.

Аналоги для всех

В пропагандистской практике применение этого подхода привело к созданию системы аналогов "на все случаи жизни", которые наглядно демонстрировали, как должен вести себя человек в различных ситуациях (в том числе бытовых). Не обошла вниманием этот полезный опыт и коммунистическая пропаганда.

Сложно сказать, насколько осознанно использовались нашими идеологами технологии и схемы, взятые из религиозного опыта, но параллели напрашиваются сами собой. Как и в религии, пропаганда создавала "святых" и "мучеников", чья жизнь и поступки выступали идеальным образом для подражания.

Коммунистическая система была в этом плане одной из самых последовательных. Так, например, для каждого возраста был разработан адаптированный набор персонажей (и, соответственно, моделей идеального поведения), чьи поступки и мысли, описанные в книгах, показанные по телевизору или в кино, выступали мерилем реальных действий в тех или иных ситуациях (см. рис. 1). Еще раз отметим, что эти жизнеописания всегда являлись основой для развития воображения ("А я смог бы так?.."), очень ярко эмоционально окрашенными.

В не меньшей, а даже большей степени эмоции использовались во время проведения различных мероприятий. Речь идет не только о демонстрациях и митингах, собраниях и заседаниях, а о приеме в пионеры, в комсомол и партию.

Значение ритуала

Интересно отметить, что и иезуитская, и коммунистическая системы информационной обработки сознания могут достаточно эффективно использоваться для формирования на современных предприятиях и компаниях корпоративной культуры.

Представьте себе ситуацию, когда для каждой группы сотрудников (а делить на группы можно разными способами: а) на рабочих, служащих, руководителей среднего звена; б) на новичков, работников со стажем, ветеранов организации и т. д.) прописывается своя система аналогов (идеальных моделей поведения с "картинками"), которые объясняют и показывают, какими они должны быть, куда они могут расти, во что (в рамках организации) они могут верить. При этом переход из одной группы в другую (карьерный рост) сопровождается своеобразными ритуалами посвящения.

Представьте себе огромный светлый зал, в котором стоит около сотни человек. На стене висит огромный флаг. Лица присутствующих немного напряжены. Чувствуется, что люди волнуются. Человек на небольшой сцене зачитывает слова клятвы, которую уже и так знают наизусть. Стоящие повторяют за ним. Прозвучали последние фразы. Зал взрывается аплодисментами. Сегодня в корпорации "Sony" появились новые сотрудники.

Это реальная картина и, как вы понимаете, не из прошлых столетий. Это доказывает, что технологии работы с персоналом, переключившаяся из одной сферы в другую, продолжают работать - и не днями и неделями, а годами и даже веками.